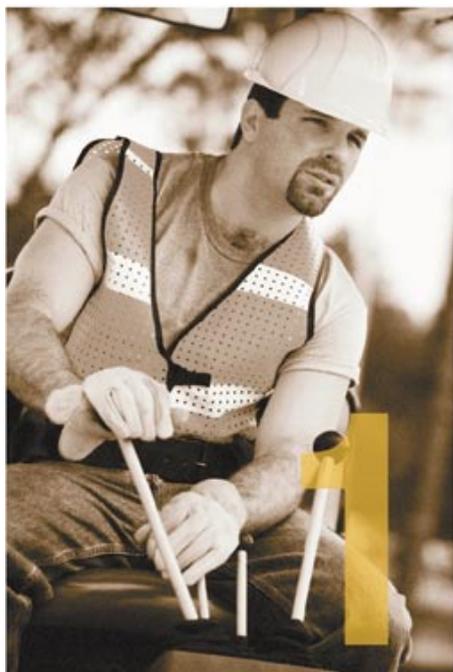


# Usted podría ser un empleador con obligaciones – sin saberlo.

Analice estas tres preguntas. Le ayudarán a entender sus obligaciones.



¿Aportan algo más que su trabajo personal?



¿Trabajan sin su supervisión?



¿Tienen un negocio establecido e independiente?



# ¿Es usted un empleador?

## ¿Conoce usted sus responsabilidades al contratar personal?

Si son “empleados,” tienen ciertos derechos bajo la ley. Específicamente, usted – el empleador – normalmente tiene que:

- ▶ Pagar las primas de compensación para trabajadores
- ▶ Cumplir con los requisitos de salarios y horas
- ▶ Pagar el impuesto de desempleo
- ▶ Mantener un lugar de trabajo seguro

## ¿Cuál es la definición de un empleado?

En algunos casos, una persona que se considera “un contratista independiente” es en realidad un trabajador que tiene, por lo menos, algunas de estas protecciones bajo la ley.

Si no entiende sus obligaciones, puede poner su negocio en peligro de recibir penalizaciones o hasta demandas de los contratistas independientes y sus empleados.

Para protegerse y proteger a su negocio, conteste las tres preguntas en este folleto. Como siempre, si no está seguro de la respuesta, por favor llámenos o visite uno de los sitios de Internet mencionados en esta publicación.

### **Aviso de seguridad: ¿Sabía usted esto?**

Si usted está a cargo del lugar de trabajo, tiene la responsabilidad de la seguridad para todos los **empleados**, sin importar si trabajan para usted, su contratista, un subcontratista u otra persona. Vea la página 6 para más detalles.

## Pregúntese:

# 1

## ¿Está usted contratando a alguien para algo más que su labor manual?

### ¿Tienen empleados?

Si usted contrata a alguien que tiene sus propios empleados para realizar el trabajo y usted no está supervisando este trabajo (vea la página 4), entonces esa persona no es su empleado.

**Aviso:** Su subcontratista es responsable de sus propios empleados. Asegúrese que él/ella esté registrado como un empleador con el Departamento de Labor e Industrias y que esté al día respecto a sus primas de compensación para trabajadores. De no ser así, usted será responsable de las primas no pagadas.

### O... ¿Tienen maquinaria para trabajo pesado?

Si contrata a alguien que trae al trabajo algo más que “herramientas manuales sencillas” y usted no está supervisando el trabajo (vea la página 4), entonces él/ella no es su empleado. Ejemplos de maquinaria para trabajo pesado incluyen equipo para mover tierra, como una retroexcavadora o un buldózer, una maquina que manufactura canaletas, un torno para metal, una maquina taladora (feller-buncher) o una máquina que se usa para arrastrar troncos (skidder).

### Para más información...

Las leyes RCW pertinentes:  
51.08.180

Lea un RCW o WAC  
[www.leg.wa.gov/rcw/](http://www.leg.wa.gov/rcw/)

Para asistencia llame al:  
360-902-4817

## Su Respuesta

### Si contestó “SÍ” a una de las preguntas de arriba

Entonces, normalmente:

No tiene que pagar las primas de compensación para trabajadores

No tiene requisitos de salarios y horas

No tiene que pagar los impuestos de desempleo

Debe mantener un lugar de trabajo seguro

### Si contestó “NO” a las dos preguntas

Entonces, debe contestar la pregunta en la siguiente página.



**Pregúntese:**

# 2 ¿Está usted supervisando?

Es posible contratar a alguien que no tiene empleados o maquinaria para trabajo pesado, pero que aún así no es su empleado.

Todo depende de si usted está supervisando o no.

- ▶ Usted **NO** está supervisando si solamente está programando e inspeccionando el trabajo.
- ▶ Usted **ESTÁ** supervisando si explica a su trabajador o a los trabajadores de un subcontratista cómo realizar el trabajo, asigna tareas, entrena, paga un salario, lleva control de las horas trabajadas y establece el horario de trabajo.

Las leyes pertinentes a la supervisión se refieren a “la dirección y el control” de los trabajadores o al control de “los medios y métodos” de trabajo.

No es prueba suficiente tener un número UBI o un registro de contratista con L&I para demostrar que sus trabajadores son contratistas independientes trabajando sin supervisión.

## Su Respuesta

### **Si contestó “SÍ” a la pregunta número dos**

Entonces, normalmente:

Tiene que pagar las primas de compensación para trabajadores.

Se aplican las reglas de salarios y horas

Tiene que pagar los impuestos de desempleo

Debe mantener un lugar de trabajo seguro

### **Si contestó “NO” a la segunda pregunta**

Entonces, debe contestar la pregunta en la siguiente página.



### **Para más información...**

#### **Las leyes RCW pertinentes:**

51.08.180

51.08.195

#### **Lea un RCW o WAC:**

[www.leg.wa.gov/rcw/](http://www.leg.wa.gov/rcw/)

#### **Para asistencia llame al:**

360-902-4817

Pregúntese:

# 3

## ¿Tienen su propio negocio?

¿Todavía tiene dudas sobre sus responsabilidades respecto a su trabajador? Puede verificar su situación con “La prueba de seis partes.” Fue aceptada como una ley de Washington en 1991 (RCW 51.08.195). El contestar “sí” a las seis preguntas normalmente significa que el trabajador tiene su propio negocio y usted no es responsable de las primas de compensación para trabajadores, impuestos de desempleo o los requisitos de salarios y horas.

1. **La supervisión:** ¿Realizan el trabajo sin su dirección y control? (Vea la página 4)
2. **Una oficina para el negocio:** ¿Tienen y pagan por un local comercial diferente al suyo? (No es suficiente tener un celular y una camioneta.)
3. **Un negocio previamente establecido:** ¿Tienen un negocio establecido e independiente que existía antes de que usted los hubiera contratado? Las pruebas podrían incluir otros clientes o publicidad.
4. **Impuestos del Departamento de Servicio de Impuestos Internos (IRS):** ¿Cuando estaba bajo contrato, era responsable el trabajador de presentar su declaración de impuestos con el IRS para su propio negocio?
5. **Registros obligatorios:** ¿Tienen todos los registros necesarios, como un número UBI o un número de registro para los contratistas?
6. **Mantener los registros:** ¿Mantienen registros de los gastos e ingresos del negocio?

**Aviso:** Si piensa tratar a su trabajador/subcontratista como independiente, asegúrese de que lo puede probar. Siempre puede pedirle a la persona a quien usted contrató que provea los documentos mencionados arriba.

**Para más información...**

**Las leyes RCW pertinentes:**  
51.08.180  
51.08.195

**Lea un RCW o WAC:**  
[www.leg.wa.gov/rcw/](http://www.leg.wa.gov/rcw/)

**Para asistencia llame al:**  
360-902-4817

## Su Respuesta

### Si contestó “SÍ” a las seis preguntas en esta página

Entonces, normalmente:

- No tiene que pagar las primas de compensación para trabajadores
- No tiene requisitos de salarios y horas
- No tiene que pagar los impuestos de desempleo
- Debe mantener un lugar de trabajo seguro

### Si contestó “NO” a CUALQUIERA de las seis preguntas en esta página

¿También decidió en la página 3 que el trabajador NO provee más que su labor manual en el trabajo? Si es el caso, usted normalmente SÍ tiene las responsabilidades de pagar las primas de compensación para trabajadores, salarios y horas, impuestos de desempleo y de la seguridad para los trabajadores a los cuales usted contrata.





## Su lugar de trabajo tiene que ser seguro

Tiene que mantener un lugar de trabajo seguro para todos los empleados, ya sea que trabajen para usted, su contratista, un subcontratista o alguien más.

La definición de “empleado” difiere entre las leyes de seguridad, seguro industrial y salarios y horas de Washington. Por esta razón, las normas de seguridad de WISHA (Ley de Seguridad y Salud Industrial de Washington) PODRÍAN aplicar en su lugar de trabajo aun cuando no tenga que pagar las primas de compensación para trabajadores.

**Aviso:** Es posible que usted no sea responsable de la seguridad de algunas de las personas en el lugar de trabajo porque no se consideran empleados bajo las leyes de WISHA. Estas personas incluyen a quienes están:

- ... en su lugar de trabajo supervisando a los empleados directos de él/ella que estén realizando el trabajo.
- ... realizando trabajo que requiere una licencia o certificado para poder hacerlo legalmente, como un electricista o plomero. (Un registro de contratista no es suficiente.)
- ... realizando trabajo que requiere el uso de maquinaria (no vehículos de transporte) que ellos han proporcionado (no solamente rentado) para usar en el lugar de trabajo.
- ... en su lugar de trabajo, pero que no ganan la mayor parte de sus ingresos por su labor personal. (Es posible, por ejemplo, que estén entregando los materiales.)

### Para más información...

#### Las leyes RCW y WAC pertinentes:

WISHA: RCW 49.17

Reglas Esenciales de WISHA:

WAC 296-800-400

#### Lea un RCW o WAC:

[www.leg.wa.gov/rcw/](http://www.leg.wa.gov/rcw/)

#### Más información sobre los requisitos de seguridad en el trabajo:

[www.LNI.wa.gov/Safety/KeepSafe/EmployerReq](http://www.LNI.wa.gov/Safety/KeepSafe/EmployerReq)

O llame al: **1-800-423-7233**

**Aun así, lo mejor que puede hacer es asegurarse de que su lugar de trabajo sea seguro para todos.**



# Las preguntas más comunes

## ¡Pero tenía una licencia de contratista!

*Subcontraté trabajo con una persona que está registrada como contratista con L&I. ¿Esto significa que él no es mi empleado?*

No necesariamente. Los auditores de L&I investigan “la dirección y el control” y otros factores cuando están tomando una decisión. Si usted está supervisando o dirigiendo las tareas diarias de un trabajador, aun cuando esté registrado, entonces el trabajador se considera como su empleado. (Vea la página 4).

## ¿Me pueden demandar?

*Alguien que está trabajando en mi lugar de trabajo dice que él se lastimó debido a una condición insegura. ¿Me puede demandar?*

Sus **empleados** no lo pueden demandar por lesiones relacionadas con el trabajo. El único remedio legal es el beneficio de compensación para trabajadores al cual tienen derecho. Sin embargo, **los contratistas independientes y sus empleados** lo pueden demandar si están lesionados a causa de su negligencia o la negligencia de uno de sus empleados.

## ¿Cuáles son los requisitos de salarios y horas?

*Pago las primas de compensación para trabajadores por cinco de mis jardineros. ¿Tengo que cumplir con los requisitos de salarios y horas? ¿Cuáles son?*

Por lo general, si tiene que pagar las primas de compensación para trabajadores, también tiene que cumplir con los requisitos de salarios y horas, los cuales requieren que los empleadores:

- Paguen el salario mínimo por todas las horas trabajadas y horas extras por cada hora en exceso de 40 en una semana.
- Mantengan la nómina y control por todas las horas trabajadas.
- Proporcionen comprobantes de pago
- Den periodos de descanso y para comida.
- Obtengan un permiso de trabajo para menores de edad y obedezcan las regulaciones de trabajo para los empleados menores de 18 años de edad.

**Aviso:** Existen excepciones para oficinistas, trabajadores eventuales y trabajadores agrícolas. Además, es posible que no haya requisitos para salarios y horas para los contratistas registrados que tienen su propio negocio independiente, inclusive cuando estén bajo su supervisión. Llame a su oficina local de L&I si tiene preguntas.

## Impuestos de desempleo – Departamento para la Seguridad del Empleo de Washington

*¿Cuándo tengo que pagar los impuestos de desempleo para mis trabajadores?*

En general, cuando tiene que pagar las primas de compensación para los trabajadores también tiene que pagar los impuestos de desempleo al Departamento para la Seguridad del Empleo de Washington.

Las leyes RCW pertinentes: [fortress.wa.gov/esd/portal/taxes/filetaxes/](http://fortress.wa.gov/esd/portal/taxes/filetaxes/)  
O llame a Seguridad del Empleo: 360-902-9360.



# ¿Todavía tiene preguntas?

Visítenos en Internet:

Página principal de L&I: [www.LNI.wa.gov](http://www.LNI.wa.gov)

Reportar un fraude: [Fraud.LNI.wa.gov](http://Fraud.LNI.wa.gov) (o llame al 1-888-811-5974)

Registrar o renovar un registro/una licencia en línea: [Licensing.LNI.wa.gov](http://Licensing.LNI.wa.gov)

Obtener información sobre un contratista: [Contractors.LNI.wa.gov](http://Contractors.LNI.wa.gov)

Pagar sus primas trimestrales en línea: [QuarterlyReports.LNI.wa.gov](http://QuarterlyReports.LNI.wa.gov)

Verificar que un negocio ha pagado sus primas: [PremiumStatus.LNI.wa.gov](http://PremiumStatus.LNI.wa.gov)

Verificar las reglas y asuntos de seguridad de WISHA: [SafetyRules.LNI.wa.gov](http://SafetyRules.LNI.wa.gov)

Para preguntas sobre desempleo, visite:

Departamento para la Seguridad del Empleo: [fortress.wa.gov/esd/portal](http://fortress.wa.gov/esd/portal)  
(o llame al 360-902-9360)

Visite su oficina local de L&I. Para mapas y direcciones visite: [Offices.LNI.wa.gov](http://Offices.LNI.wa.gov)

Llame a su oficina local de L&I:

Aberdeen .....	360-533-8200	Mount Vernon.....	360-416-3000
Bellevue .....	425-990-1400	Port Angeles .....	360-417-2700
Bellingham .....	360-647-7300	Pullman .....	509-334-5296
Bremerton .....	360-415-4000	Seattle .....	206-515-2800
Colville .....	509-684-7417	Spokane .....	509-324-2600
East Wenatchee .....	509-886-6500	Tacoma .....	253-596-3800
Everett .....	425-290-1300	Tukwila .....	206-835-1000
Kennewick .....	509-735-0100	Tumwater.....	360-902-5799
Longview .....	360-575-6900	Vancouver .....	360-896-2300
Moses Lake .....	509-764-6900	Yakima .....	509-454-3700

Esta publicación es una guía general que explica algunas de las reglas y políticas de L&I. No es una interpretación legal de la ley, pero tiene la intención de ayudarle a determinar cuando tiene que pagar las primas y los impuestos de desempleo para los trabajadores que contrata y cuando los requisitos de seguridad y de salarios y horas se aplican a su lugar de trabajo. Para información más específica, favor de llamarnos o visitarnos en una de nuestras oficinas.

Este documento está disponible en formato alterno para personas con discapacidades. Para asistencia, llame al 1-800-547-8367.  
(Usuarios de TDD, aparato especial para las personas con problemas auditivos e impedimentos del habla, por favor llamen al 360-902-5797.)